

Я. Н. Жизневская*Научный руководитель***Е. В. Авдеева**

*Филиал Белорусского торгово-экономического
университета потребительской кооперации
«Могилевский торговый колледж»
г. Могилев, Республика Беларусь*

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Успех любой организации напрямую зависит от того, кто руководит ею. Руководитель – это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Сегодня мало быть руководителем. Требование дня – быть лидером коллектива.

Цель данного исследования – определение лидерских компетенций, разработка методики их оценки (на примере открытого акционерного общества (ОАО) «ВИЗАС», г. Витебск).

Лидер – это символ общности и образец поведения группы. Он выдвигается, как правило, снизу и принимается последователями.

Была проведена экспертная оценка лидерских компетенций менеджеров среднего звена ОАО «ВИЗАС». В качестве экспертов выступили заместитель директора по коммерческим вопросам, заместитель директора по финансовым вопросам и начальник отдела сбыта.

Оцениваемые показатели следующие: готовность видеть больше, чем непосредственные его задачи; умение анализировать ситуацию и принимать оптимальные решения; умение выстраивать рабочий процесс, правильно распределять ответственность; умение сотрудничать с другими людьми и добиваться взаимовыгодных решений; умение ясно аргументировать свои идеи, вовлечение работников в рабочий процесс; соблюдение этических норм, честность; никогда не останавливаться на достигнутом, стремиться к освоению нового и достижению более высоких результатов, ориентация на результат.

Условия оценки экспертами лидерских компетенций менеджеров установлены от 1 до 5 баллов.

Оценку лидерских компетенций по определенной выборке менеджеров рекомендуется осуществлять по следующей формуле:

$$K_{л} = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^6 \alpha_i \beta_{ij}}{5n},$$

где K_l – уровень лидерских компетенций менеджеров;

$i = 1, 2, \dots, n$ – количество экспертов;

$j = 1, 2, \dots, 9$ – количество оцениваемых лидерских компетенций менеджеров;

α_j – весомость j -го лидерского качества;

β_{ij} – оценка i -м экспертом j -го лидерского качества менеджера по пятибалльной системе;

$5n$ – максимально возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый индивидум (5 баллов $\cdot n$ -экспертов).

Рассчитаем лидерские компетенции менеджеров по персоналу, соответствующего шести доминирующим качествам по результатам оценок трех экспертов:

$$K_l = [0,1 \cdot (4 + 5 + 4) + 0,2 \cdot (3 + 4 + 4) + 0,2 \cdot (5 + 3 + 4) + 0,2 \cdot (5 + 5 + 4) + 0,1 \cdot (4 + 4 + 5) + 0,2 \cdot (5 + 4 + 5)] : (5 \cdot 3) = 12,8 : 15 = 0,85.$$

На основании рассчитанного значения ($K_l = 0,85$) следует вывод, что менеджеры имеют достаточно высокий лидерский потенциал.

В стабильной ситуации эффективность функционирования организации может быть обеспечена менеджментом без учета отношений лидерства. В нестабильных условиях, требующих от организации постоянной готовности к изменениям в соответствии с новыми обстоятельствами и запросами, эффективность организационной деятельности зависит от потенциала лидерства.

Несмотря на достаточно высокий уровень лидерских компетенций менеджеров ОАО «ВИЗАС», каждому руководителю необходимо все время работать над собой и развивать в себе компетенции лидера.